



Flash-info

Travail et rémunération

La durée hebdomadaire du travail : éléments conceptuels

Luc Cloutier, analyste, travail et rémunération

L'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada est réalisée chaque mois auprès d'un échantillon représentatif de la population canadienne en âge de travailler (15 ans et plus). En plus des principaux indicateurs du marché du travail (population active, emploi, taux d'activité, taux de chômage, taux d'emploi), l'EPA produit des données descriptives sur les personnes occupées, les chômeurs et les inactifs ainsi que sur les emplois et les conditions de travail (salaires, vacances, horaires de travail, etc.).

Aussi, l'EPA s'intéresse à la durée du travail. Différente de la durée de l'emploi, qui mesure l'ancienneté d'un employé chez un même employeur, la durée du travail dans l'EPA fait référence au nombre d'heures de travail hebdomadaire des personnes en emploi (employés et travailleurs autonomes). Deux principales mesures sont produites : les heures habituelles de travail et les heures réelles de travail.

Les heures habituelles et les heures réelles de travail

Les heures habituelles sont celles normalement prévues pour une semaine de travail au taux de salaire régulier.

Cette mesure permet de déterminer, entre autres, si l'emploi est à plein temps (30 heures ou plus par semaine) ou à temps partiel (moins de 30 heures).

Les heures réelles correspondent aux heures effectivement travaillées, qu'elles soient rémunérées ou non. Cette mesure rend compte précisément du volume de travail. Contrairement aux heures habituelles, les heures réelles tiennent compte des changements (à la hausse ou à la baisse) dans les heures de travail qui peuvent survenir en raison, principalement, du temps chômé (vacances, jours fériés, congés divers),

des absences du travail (maladie, incapacité, obligations personnelles et familiales) et des heures supplémentaires. Le total des heures réelles est toujours inférieur au total des heures habituelles, étant donné que le nombre total des heures chômées pour différentes raisons (changement à la baisse) est toujours supérieur au nombre total des heures travaillées en sus de l'horaire normal (changement à la hausse).

La différence entre les heures habituelles et les heures réelles est illustrée au tableau 1 par un exemple. Selon leurs heures habituelles de travail, les

Tableau 1

Heures habituelles et heures réelles de travail

	Nombre de jours par semaine	Nombre d'heures par jour	Nombre d'heures par semaine
Heures habituelles			
Employé A	5	9	45
Employé B	5	8	40
Employé C	5	7	35
Employé D	4	8	32
Employé E	3	7	21
Heures réelles			
Employé A	3	9	27
Employé B	5	10	50
Employé C	4	7	28
Employé D	3	8	24
Employé E	3	7	21

employés A, B, C et D travaillent à plein temps (30 heures ou plus par semaine) alors que l'employé E travaille à temps partiel.

Durant la semaine de référence de l'EPA, l'employé A n'a travaillé que 27 heures (heures réelles de travail) alors que 45 heures sont normalement prévues. L'employé B a travaillé 50 heures durant la semaine, par rapport aux 40 heures habituelles. Les employés C et D ont, quant à eux, travaillé moins d'heures que prévu. Finalement, l'employé E est le seul pour qui le nombre d'heures travaillées équivaut au nombre d'heures habituelles. Que s'est-il passé chez les employés A, B, C et D?

L'employé A s'est absenté 2 jours pour raison de maladie, soit l'équivalent de 18 heures de travail habituellement prévues. L'employé B a travaillé le même nombre de jours que d'habitude soit 5, mais à raison de 10 heures par jour au lieu de 8. Il a donc travaillé 10 heures supplémentaires. En raison d'un congé social d'une journée (c'était son anniversaire), l'employé C a travaillé 28 heures au cours de la semaine. Enfin, un congé pour obligations familiales explique la diminution des heures pour l'employé D.

Les horaires de travail

Les heures réelles de travail sont particulièrement utiles pour comprendre les changements à la hausse comme à la baisse dans les horaires de travail. Elles permettent de distinguer avec plus d'exactitude qu'à l'aide des heures habituelles de travail la proportion des employés qui ont des horaires courts (moins de 35 heures), des horaires normaux (35 à 40 heures) ou des horaires longs (41 heures ou plus) (Statistique Canada 1997). La figure 1 le montre bien; elle présente la répartition des employés selon le type d'horaire, en utilisant, d'une part, les heures habituelles et, d'autre part, les heures réelles.

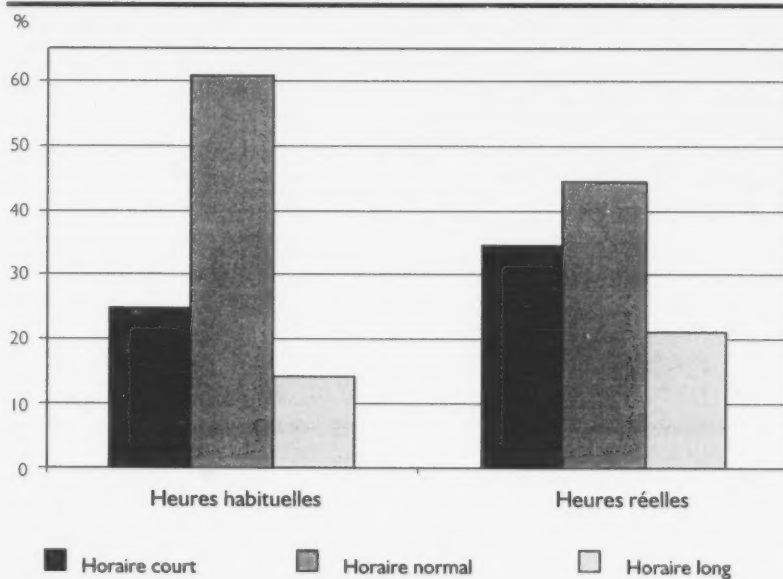
Les données portent sur l'année 2000 (moyenne annuelle) et tiennent compte de l'ensemble des employés (salariés et travailleurs autonomes); elles se rapportent à leur emploi principal. Alors que 61 % des travailleurs ont habituellement un horaire normal de travail, 44 % seulement travaillent effectivement entre 35 et 40 heures par semaine (heures réelles). L'écart est de 16,6 points de pourcentage. La différence se traduit, par ailleurs, par une augmentation de la proportion des travailleurs avec des horaires courts et de ceux avec des horaires longs.

Outre la comparaison entre les heures habituelles et réelles, l'analyse des heures réelles sur une longue période per-

met d'observer le phénomène de la bipolarisation des horaires de travail (Statistique Canada, 1996). Ce phénomène se traduit par une diminution de la proportion de travailleurs avec un horaire normal conjuguée à une augmentation de la proportion de travailleurs avec des horaires courts et de celle de travailleurs avec des horaires longs. Lorsque seulement l'un de ces derniers types d'horaires de travail prend de l'importance, on parle de polarisation des horaires de travail. Celle-ci devient déterminante lorsque la proportion d'employés avec des horaires courts ou avec des horaires longs est plus importante que celle des employés avec des horaires normaux.

Figure 1

Répartition des personnes en emploi selon le type d'horaire de travail, heures habituelles et réelles, Québec, 2000



Source : Statistique Canada; calculs ISQ.

Documents consultés

Statistique Canada, *Le point sur la population active, Les heures de travail*, n° 71-005-XPB au catalogue, Été 1997, 63 pages.

Sheridan, Mike, Deborah Sunter et Brent Diverty, « Évolution de la semaine de travail : tendances dans les heures de travail hebdomadaires », *l'Observateur économique canadien*, Statistique Canada, n° 11-010-XPB au catalogue, septembre 1996.

La durée du travail chez les enseignants

La mesure des heures hebdomadaires réelles¹ de travail sur une base mensuelle permet une lecture des changements dans les horaires de travail, notamment en raison des périodes estivales et des jours fériés. Les enseignants fournissent un exemple intéressant à cet effet. Pour ce grand groupe professionnel, la répartition des personnes en emploi selon les horaires hebdomadaires courts (moins de 35 heures), normaux (35 à 40 heures) et longs (41 heures et plus) est présentée au tableau 2 selon le mois de l'année. Le grand groupe professionnel *Enseignants / enseignantes* de la Classification nationale des professions (CNP : E1) regroupe les enseignants de tous les ordres d'enseignement (primaire, secondaire, collégial et universitaire).

Au Québec, alors que 40 % des enseignants déclarent un nombre d'heures hebdomadaires réelles de travail inférieur à 35 heures pour le mois de juin (horaire court), ce sont plus des trois quarts des enseignants qui déclarent avoir travaillé moins de 35 heures par semaine en juillet et en août. Ce résultat inclut évidemment ceux qui n'ont pas travaillé du tout en raison des vacances, soit la très grande majorité.

Le plus souvent, soit en février et en mars (en dépit de la relâche scolaire) ainsi qu'en juin, en novembre et en décembre, 39 à 40 % des enseignants travaillent selon un horaire court, 43 à 46 %, selon un horaire normal et 14 à 17 %, selon un horaire long.

La proportion d'enseignants avec des horaires courts est un peu plus importante que d'habitude au mois d'octobre (68 %) et en avril (54 %) en

raison des congés de l'Action de grâce et de Pâques qui surviennent souvent au cours de la semaine de référence de l'Enquête sur la population active.

Les plus fortes proportions de personnes qui travaillent selon des horaires normaux sont observées en septembre, en mai et en juin, soit en début et en fin d'année scolaire.

Par ailleurs, il est intéressant de mettre en regard la répartition des enseignants selon le type d'horaire (en fonction des heures réelles) et la répartition des enseignants selon qu'ils travaillent habituellement à plein temps (30 heures ou plus par semaine) ou à temps partiel (moins

de 30 heures). Mis à part les mois de juillet et d'août, environ un enseignant sur quatre travaille à temps partiel. La diminution de la part relative de l'emploi à temps partiel durant les mois d'été s'explique, entre autres, du fait de la nature temporaire (durée déterminée) d'une partie des emplois qui prendraient fin en juin. Bien que travaillant habituellement à plein temps, la grande majorité des enseignants toujours occupés pendant l'été travailleraient, dans les faits, selon des horaires courts (qui comprennent ceux à durée nulle); de là l'augmentation notable de la proportion des enseignants avec des horaires courts en juillet et en août.

Tableau 2

Répartition de l'emploi selon le type d'horaire et le statut d'emploi (plein temps et temps partiel) pour le groupe professionnel Enseignants, Québec, moyennes mensuelles 1990-2000 (données non désaisonnalisées)

	Nombre	Personnes en emploi*				
		Répartition selon le type d'horaire (en fonction des heures réelles')			Répartition selon le statut d'emploi (en fonction des heures habituelles)	
		Court	Normal	Long	Plein temps	Temps partiel
	'000	%				
Janvier	137,4	44	42	14	74	26
Février	139,6	40	44	16	74	26
Mars	140,9	40	43	17	75	25
Avril	137,4	54	32	14	75	25
Mai	136,5	38	47	15	77	23
Juin	134,8	40	46	14	79	21
Juillet	119,2	83	13	4	85	15
Août	117,0	76	18	6	86	14
Septembre	136,4	37	46	17	76	24
Octobre	141,8	68	22	10	74	26
Novembre	142,0	40	43	17	73	27
Décembre	140,4	39	44	17	73	27
Moyenne**		49	37	14	77	23

* Le nombre de personnes en emploi inclut les personnes ayant ou non travaillé durant la semaine de référence.

** Données pondérées par le nombre de personnes en emploi selon le mois.

Source : Statistique Canada; calculs ISQ.

1. Les heures réelles comprennent les heures rémunérées et non rémunérées. Elles tiennent compte, entre autres, des congés fériés et divers, des vacances, des absences du travail et des heures supplémentaires lorsque ces événements surviennent au cours de la semaine de référence de l'enquête.

La demande de travail au Québec basée sur le SCIAN

Anne-Marie Fadel, économiste

Les données sur l'emploi et la rémunération utilisées dans cet article sont tirées de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) de Statistique Canada. Cette enquête utilise le SCIAN (Système de classification des industries de l'Amérique du Nord de 1997) depuis janvier 2001. Les données de 1991 à 2000, basées sur la CTI de 1980 (Classification type des industries), ont été recalculées en fonction du nouveau système de classification.

Nous utilisons ces nouvelles données pour analyser l'évolution de la demande de travail au Québec en 2001 et la mettre en perspective par rapport aux années antérieures. Les données sont mensuelles et les taux de variation sont calculés par rapport aux mois correspondants de l'année précédente afin d'éliminer, dans une certaine mesure, l'effet de la saisonnalité. Les dernières données dont nous disposons pour 2001 sont celles du mois de septembre; elles sont préliminaires.

Dans le SCIAN, les secteurs de production sont regroupés selon qu'ils sont producteurs de biens ou de services. Dans ce qui suit, l'analyse de la demande de travail porte, dans un premier temps, sur l'ensemble des industries et, dans un deuxième temps, sur le regroupement des secteurs selon leur type de production.

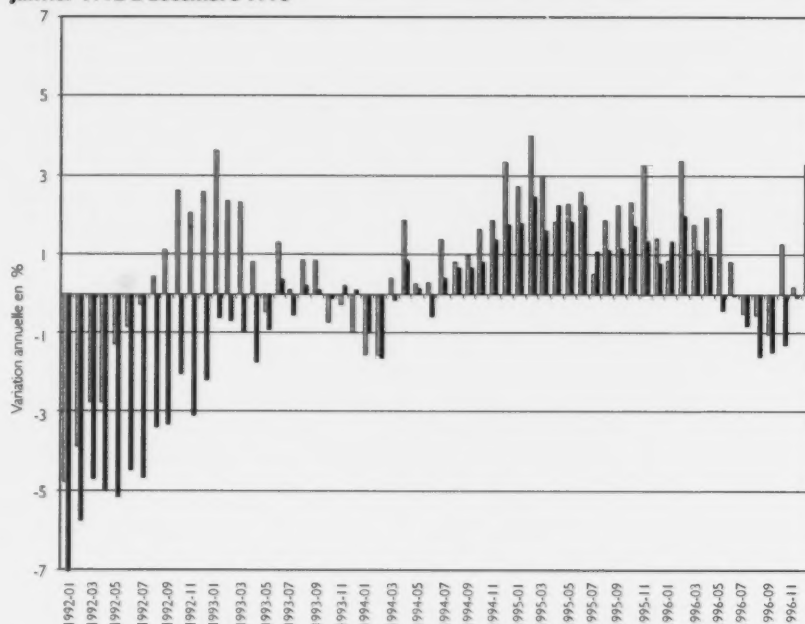
La demande de travail pour l'ensemble des industries

Lorsque l'ensemble des industries sont considérées, une croissance continue de l'emploi et de la masse salariale est observée depuis la deuxième moitié de 1994, à l'exception de quelques mois en 1996. Les taux de croissance sont particulièrement importants entre mai 1997 et avril 1998 ainsi qu'en 2000 et

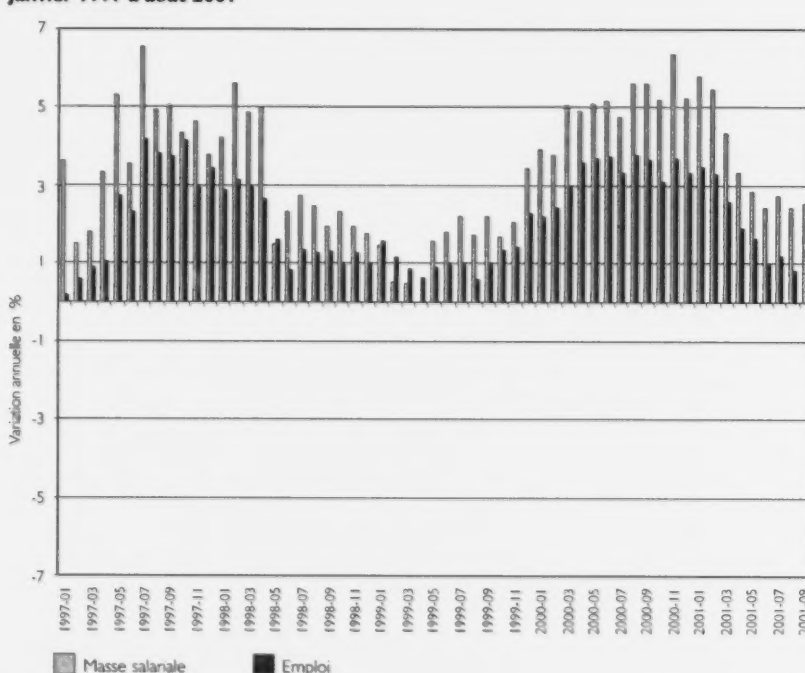
Figure 2

Variation de la masse salariale et de l'emploi, Québec, ensemble des industries, 1992 à 2001

Janvier 1992 à décembre 1996



Janvier 1997 à août 2001



Source : Statistique Canada; calculs ISQ.

au premier trimestre de 2001. Au cours de l'année 2000, l'emploi augmente régulièrement de plus de 3 % alors que la masse salariale évolue à plus de 5 %. Un certain fléchissement de cette croissance est observé à partir du deuxième trimestre de 2001, particulièrement sur le plan de l'emploi. En septembre, le taux de croissance de l'emploi n'est plus que de 0,7 % environ alors que celui de la masse salariale est de 2,5 %.

La rémunération hebdomadaire moyenne est le troisième élément à prendre en considération, simultanément avec l'emploi et la masse salariale, pour observer l'évolution de la demande de travail. Depuis 1992, la rémunération hebdomadaire moyenne est à la hausse de manière quasi régulière. Cela nous permet de conclure à la croissance de la demande de travail tout au long de la période 1994-2001 à l'exception de quelques mois en 1996,

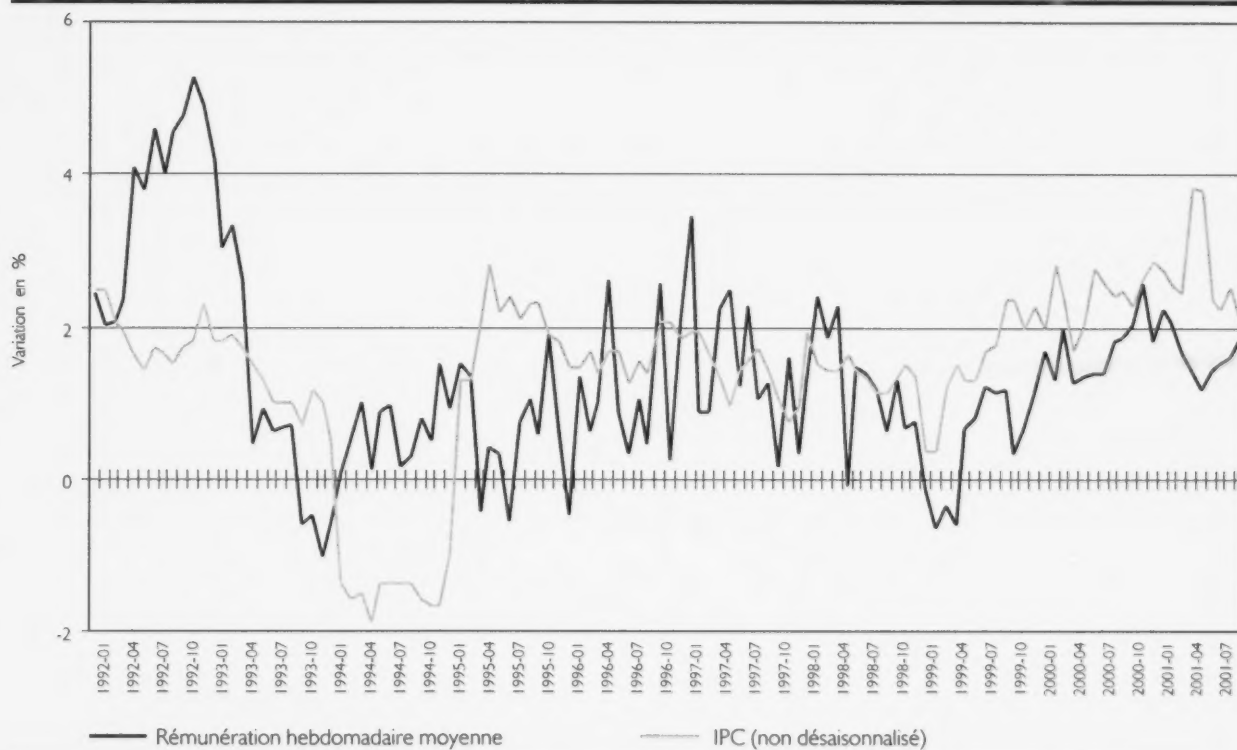
les mêmes, en l'occurrence, que ceux notés pour l'emploi et la masse salariale.

En effet, la masse salariale étant le produit de l'emploi par la rémunération hebdomadaire moyenne (heures supplémentaires incluses), une évolution positive de ces deux derniers éléments impliquera nécessairement la croissance de la masse salariale et donc de la demande de travail. C'est ce qui est d'ailleurs observé le plus souvent depuis 1994. Cependant, dans certains cas, une faible baisse de la rémunération hebdomadaire moyenne, conjuguée à une augmentation de l'emploi mène quand même à une croissance de la masse salariale et, par là, de la demande de travail. C'est ce qui arrive par exemple en février 1999 : la rémunération hebdomadaire moyenne diminue de 0,6 % alors que l'emploi augmente de 1,2 % entraînant une croissance de la masse salariale de 0,5 %.

Par ailleurs, une croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne conjuguée à un recul de l'emploi peut avoir pour résultante tant une baisse de la masse salariale qu'une augmentation de celle-ci. Dans le premier cas, cela signifierait une diminution de la demande de travail comme il est généralement observé en période de récession. Les données du début des années 90 le confirment d'ailleurs (première moitié de 1992 dans la figure 2). Dans le deuxième cas, une augmentation de la masse salariale est souvent la conséquence d'un nombre supérieur d'heures de travail effectuées par les personnes toujours en emploi. Un tel scénario est généralement noté en périodes dites transitoires, par exemple aux entrées et sorties de récessions (deuxième moitié de 1992 et majorité de 1993 dans la figure 2).

Figure 3

Évolution de la rémunération hebdomadaire moyenne (ensemble des industries) et de l'IPC, données mensuelles, Québec, 1992-2001



Source : Statistique Canada; calculs ISQ.

L'analyse de la demande de travail selon les industries productrices de biens ou de services

L'analyse des données de l'emploi, de la rémunération et de la masse salariale pour le regroupement des industries productrices de biens met en évidence un recul de la demande de travail à partir d'avril 2001. Ainsi, entre mai et août de cette année, l'emploi chute d'environ 2 % et la masse salariale de près de 1 %. L'écart entre les taux de croissance s'explique par une légère augmentation de la rémunération hebdomadaire moyenne. Les données pour le mois de septembre montrent une légère amélioration mais ces données sont sujettes à révision.

La situation en 2001 est l'inverse de celle qui a prévalu depuis la seconde moitié de 1994, période au cours de laquelle tant l'emploi que la masse salariale ont crû de manière quasi continue dans les industries productrices de biens. Cette croissance ne s'est toutefois pas faite au même rythme tout au long de la période : elle a été nettement plus soutenue à partir de 1997 malgré un léger ralentissement en 1999. À plusieurs reprises, la croissance de l'emploi a été supérieure à 5 % alors que celle de la masse salariale était régulièrement au-delà de ce taux, dépassant même à certains moments les 9 %.

Le secteur de la fabrication a été le principal moteur de la croissance pour le regroupement des industries productrices de biens, tant l'emploi que la masse salariale y augmentant de manière soutenue tout au long de la période (1994-2000). Le secteur de la construction a également contribué à cette croissance mais dans une moindre mesure et surtout à partir de 1998. L'évolution de l'emploi et de la masse salariale a été plutôt en dents de scie dans les autres secteurs de ce regroupement, ceux-ci connaissant régulièrement une stagnation ou un recul de l'emploi au cours de la période étudiée.

Pour le regroupement des industries productrices de services, le portrait diffère de celui vu dans le cas des industries productrices de biens. D'une part, la croissance de la demande de travail n'a pas été continue depuis 1994 et, d'autre part, aucun revirement de tendance n'est survenu en 2001. En effet, l'évolution de la demande de travail dans les secteurs des services a été irrégulière entre 1994 et 2001. Ainsi, à la suite de la récession du début des années 90, la reprise dans ces secteurs ne s'est produite qu'à partir de mars 1994. Celle-ci a toutefois été timide, les taux de croissance de l'emploi ne dépassant généralement pas les 2 %.

Une deuxième phase de croissance de la demande de travail est notée dans les secteurs des services entre avril 1997

et avril 1998. Les taux de croissance tant de l'emploi que de la masse salariale sont alors plus élevés. Suit une période de restructuration au cours de laquelle les deux variables stagnent ou évoluent très faiblement dans un sens ou dans l'autre. Une forte reprise de la demande de travail est notée à partir du début de 2000 atteignant son apogée en janvier 2001 (4,1 % pour l'emploi et 7,1 % pour la masse salariale). Elle se poursuit encore jusqu'en septembre même si les taux de croissance sont légèrement moins élevés (1,4 % et 3,8 % respectivement).

Le secteur du commerce de gros, celui des services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement, celui des services professionnels, scientifiques et techniques et finalement le secteur des arts, spectacles et loisirs sont, parmi les secteurs de ce regroupement, ceux qui ont connu les plus fortes croissances de l'emploi et de la masse salariale durant la période analysée. Dans le cas des deux premiers secteurs, la croissance de la demande de travail s'est amorcée dès la sortie de la récession en 1992. Pour les deux autres secteurs, la reprise de la demande de travail n'est survenue qu'en 1994. La croissance a toutefois ralenti dans tous ces secteurs depuis le début de 2001 à l'exception de celui des arts, spectacles et loisirs.

Les secteurs d'activités dans le SCIAN

Dans le SCIAN, l'économie se divise en 20 secteurs comme le montre le tableau 3. Les branches d'activité de ces secteurs sont regroupées selon le critère de production, les unités économiques qui utilisent des processus de production similaires étant rangées dans la même classe. Bien que la distinction entre biens et services ne soit pas explicite dans la structure du SCIAN, 5 secteurs sont essentiellement producteurs de biens et 15 sont constitués entièrement de branches productrices de services.

Le SCIAN comprend plusieurs nouveaux secteurs comparativement à la CTI de 1980. Les entreprises regroupées dans ces nouveaux secteurs étaient antérieurement classées dans d'autres industries selon divers critères. Le premier, celui de l'industrie de l'information et de l'industrie culturelle regroupe les branches dont l'activité principale consiste à créer et à diffuser des produits pouvant être protégés par le droit d'auteur (œuvres écrites ou musicales, interprétations enregistrées, logiciels, bases de données, etc.). Un autre nouveau secteur est celui des services professionnels, scientifiques et techniques pour qui le principal facteur de production est le capital humain (études d'avocats, services de génie et d'architecture, agences de publicité, etc.). Un troisième secteur nouvellement introduit dans la classification est celui des arts, des spectacles et des loisirs, qui comporte un nombre nettement plus important de branches qui fournissent des services dans ces trois domaines que dans la classification antérieure. Finalement, le nouveau secteur des

soins de santé et de l'assistance sociale atteste de la disparition de la démarcation entre les soins de santé et l'assistance sociale.

Par ailleurs, une autre innovation importante dans le SCIAN est l'introduction d'un nouveau sous-secteur dans le secteur de la fabrication, celui de la fabrication de produits informatiques et

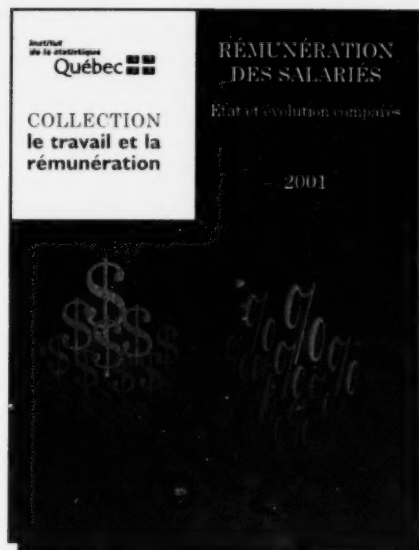
électroniques (fabrication d'ordinateurs, de matériel de télécommunication, de semi-conducteurs, reproduction de logiciels de série, etc.). Le SCIAN rend ainsi compte de l'importance de ces industries, de leur croissance rapide et de la place de plus en plus grande qu'elles prendront sans doute à l'avenir dans l'économie.

Tableau 3
Classification des branches d'activité dans le SCIAN de 1997

Industries productrices de biens	Industries productrices de services
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	Commerce de gros
Extraction minière et extraction de pétrole et de gaz	Commerce de détail
Services publics	Transport et entreposage
Construction	Industrie de l'information et industrie culturelle ¹
Fabrication	Finances et assurance
	Services immobiliers et services de location et de location à bail
	Services professionnels, scientifiques et techniques ¹
	Gestion de sociétés et d'entreprises
	Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement
	Services d'enseignement
	Soins de santé et assistance sociale ¹
	Arts, spectacles et loisirs ¹
	Hébergement et services de restauration
	Autres services sauf les administrations publiques
	Administrations publiques

1. Secteur nouvellement introduit par le SCIAN.

Vient de paraître



En novembre dernier, l'ISQ a diffusé l'édition 2001 de son rapport intitulé *Rémunération des salariés : état et évolution comparés*. La première partie du rapport compare les salaires, les avantages sociaux et la rémunération globale des employés de l'administration québécoise avec ceux des autres salariés québécois des différents secteurs du marché du travail (privé, administration municipale, « entreprises publiques », universitaire et administration fédérale). L'évolution des écarts de rémunération est également analysée. La deuxième partie présente les tendances salariales, étudie le pouvoir d'achat des travailleurs et analyse les contextes économique et du marché du travail dans lesquels évolue la rémunération. De plus, elle rend compte des prévisions économiques et donne les perspectives salariales de l'Institut pour 2001.

L'édition 2001 du rapport sur la rémunération des salariés est disponible sur le site WEB de l'Institut.

Ce bulletin est réalisé à la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement
veuillez communiquer avec :

Christine Lessard
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec)
H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384 poste 6229
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca
Site Web : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
Premier trimestre 2002
ISSN 1492-1073

© Gouvernement du Québec

Institut
de la statistique
Québec